

## 「成長と分配の好循環」の起点となる人への重点投資

2022年10月5日

十倉 雅和

中空 麻奈

新浪 剛史

柳川 範之

物価高の下で、実質所得の減少を防ぐために、賃上げが喫緊の課題となっている。我が国の所得面を展望すると、中長期的にも賃上げが重要であることに変わりはないが、同時に、D・X・GX等の推進によるヘルスケア分野などでの雇用創出、労働者のリスキリングによるAI等に代替されない職種を含めた成長分野への円滑な労働移動、女性雇用の正規化、最低賃金の引上げを実現させることが不可欠である。そのため、今こそ「人への投資」に関する大胆な財政支援と官民の取組を支える制度改革を実施すべき。その際、働く意志があれば、有業・無業・雇用形態を問わず教育訓練を受けられるようにし、我が国雇用の7割にあたる中小企業の従業員を含め、その効果が行き届くようにすることが重要。それによる生産性や賃金の上昇は、分厚い中間層の拡大や消費の安定的な増加につながり、「成長と分配の好循環」の起点となる。

このスタートダッシュを図るため、次のような施策について、まずは今次総合経済対策において人への投資の総合パッケージを盛り込むとともに、中長期的に人への投資の計画的な推進を図り、今後、5年程度で持続的・安定的成長経路への移行を目指すべき。

**1. 誰もが教育訓練を受けられるための財政面での大胆な支援**

誰もが教育訓練を受けられ、最終的に個人の能力が発揮できる職につけることが重要。このため、教育訓練の社会的便益も考慮して雇用保険非受給者も含め、セーフティネットと教育訓練機会の格差是正に取り組むべきである。

- 雇用保険非受給者を対象とする「求職者支援制度」について、内閣府・厚生労働省で進めている求職者支援訓練に関するEBPMの検討や、時限的な特例措置<sup>1</sup>の効果検証を踏まえ、より多くの利用者が適切に職につながるよう拡充を図っていくべき。
- 企業に人材投資に関する情報開示を求め、それに対する企業の取組姿勢に応じてインセンティブとディスインセンティブを使い分けるなど、生産性と賃金の上昇に向けた政府の明確な意思を示すべき。
- 労働者の自発的な投資を引き出すために、例えば、個人の教育訓練投資を人的資産とみなし、その費用を複数年に渡って所得税から控除する税制上の措置<sup>2</sup>など、あらゆる施策を選択肢から排除せずに必要な施策を講ずべき。

**2. 官民連携による労働移動促進に向けた教育訓練の質向上と環境整備**

教育訓練に対する個人の自主性を高め、リスキリングが着実に就業に結び付くようにするため、官民連携の下で、教育訓練が現状どう就業に結び付いているかを明らかにするとともに、企業ニーズに合うよう訓練メニューを徹底して見直すべき。さらに、雇用調整助成金の特例措置を始めとする雇用維持政策の早期縮減や労働移動を促す制度改革を進めると同時に、セーフティネットも官民連携で強化するため、NPO等共助の力が発揮される環境を整備すべき。

<sup>1</sup> 2023年3月末まで、職業訓練受講給付金(訓練期間中に月10万円支給)の収入要件の緩和、離職者に加え在職者を訓練対象に追加、訓練期間の短縮化等の特例措置を講じている。

<sup>2</sup> 現行の研修費等に係る所得税の控除制度は、個人事業主又は給与所得者を対象として、業務に必要な研修・資格取得に要する当年度の費用の一部について、当年度に控除できる仕組みとなっている。

- 教育訓練や資格取得の出口として、そのスキル・資格に対して、どのような求人がありどの程度の賃金を得ることができるのかを官民連携で見える化するべき。そのために次のようなデジタルツールを積極活用し、個人が得た高いスキル・資格がより高い賃金へと着実に結び付く環境を整備すべき。
  - 職業情報を見える化する「jobtag」(日本版O-NET)<sup>3</sup>は、職業ごとに必要なスキル・資格とその習得のための講座等の情報や、スキル・資格ごとにまとめた求人情報、転職の決め手となる賃金情報の拡充<sup>4</sup>を実施すべき。
  - 個人の資格・能力を見える化する「マイジョブ・カード」(ジョブカードのデジタル化)<sup>5</sup>は、今年度中に確実に開始するとともに、jobtagとの連携により、例えば、適性のある業種・ジョブや適正な賃金水準等の情報を個人が得られるよう整備を進めるべき。
- 教育訓練給付(個人の自発的な訓練費の一部を支援)のうち、特に支援が手厚い「専門実践教育訓練給付」は、講座開設が事業者からの申請方式となっており、デジタル関連の講座が少ないなどの訓練分野の偏りや地域偏在が見られる。地域ごとに産官学の協議会を設けるなど、企業ニーズを汲み取り、地域主導で必要な講座を開設する仕組みを創設すべき。

### 3. 女性雇用の正規化の推進による様々な課題の解決

非正規労働者の正規雇用への転換が重要である中、とりわけ女性雇用の正規化は、労働力の増加、マクロの賃金上昇と男女の賃金格差是正、貧困からの脱却など、幅広い課題解決につながる。子育て支援を含め女性雇用の正規化を強力に支援すべき。

- 「キャリアアップ助成金」(従業員の新規化を行う事業者を支援)は、コロナ禍でも年間10万人程度の正規雇用への転換を生み出しており、女性雇用の正規化を下支えしているとみられる<sup>6</sup>。雇用保険二事業内の企業への教育訓練支援と組み合わせ、更にその効果を高めるべき。
- 勤務地や勤務時間、職務などが限定される多様な正社員の広がりや、女性が正規化しやすい環境を生む。日本に合った職務給への移行に向けて、必要となる就業場所・業務の変更の範囲の明示といった労働契約関係の明確化等の環境整備を推進すべき。
- 最低賃金の引上げは、それ自体が正規・非正規間の待遇格差の是正につながる。また、社会保障について働き方に中立的な制度改革を進めていけば、将来的には、女性の就労を妨げる、いわゆる106万円の壁など就労調整の解消にも寄与する。こうした観点からも、できる限り早期に1,000円以上となること目指すべき。また、福祉等の現場で働く方々の処遇改善に向けた取組も推進すべき。

<sup>3</sup> 求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するため、様々な職業に関する、仕事の内容を細かく分解した作業に関する情報や、その仕事をするのに必要な技術・技能の情報等が集約されたWebサイト。

<sup>4</sup> 現状は、全国・各都道府県の平均の年収や求人賃金のみが掲載されているが、非正規雇用者にとって重要な時給や、統計データの個票情報等の活用により賃金分布やスキルレベルごとの水準等の情報を追加することが考えられる。

<sup>5</sup> ジョブ・カードをオンライン上で作成、登録、更新できるWebサイトであり、マイナポータルとの連携を含む今年度中の運用開始が予定されている。

<sup>6</sup> 2019～2021年度について、正規雇用者数の増加は年平均28万人(男性1万人減、女性29万人増)であるのに対し、キャリアアップ助成金による有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換した労働者数は年平均11万人(28万人の約4割の規模)。